

KORN FERRY

*BE **MORE** THAN*

WORKFORCE 2024

Descubra o que as pessoas realmente pensam

Se você entende as suas pessoas, você entende o que impulsiona o seu negócio.

E embora você possa acreditar que sabe o que as motiva, será que sabe mesmo?

É por esse motivo que lançamos o Workforce 2024. O estudo da Korn Ferry com profissionais ao redor do mundo. Planejado para responder a uma (não tão) simples pergunta: o que as pessoas esperam e querem do trabalho?



Conversamos com mais de 10.000 profissionais em diferentes fases de suas carreiras, de colaboradores de nível inicial a CEOs, em seis mercados: EUA, Reino Unido, Brasil, Oriente Médio, Austrália e Índia. Seus insights revelam um resumo global de como as pessoas estão se sentindo nas Américas, em EMEA e APAC.

ELAS NOS CONTARAM:

- Suas principais prioridades ao escolher um novo trabalho
- O que as mantém em seu trabalho atual
- O que as faz querer deixar um trabalho
- Como as organizações podem motivar seus colaboradores
- E mais centenas de outros insights sobre o ambiente de trabalho atual

DESCOBRIMOS QUE OS TRÊS PRINCIPAIS MOTIVADORES EM 2024 SÃO:

#1 salário / bônus / remuneração generosos

#2 horários de trabalho flexíveis

#3 estabilidade e segurança

É claro que o panorama completo é muito mais complexo. Continue lendo para descobrir o que os profissionais de hoje pensam sobre as principais questões que afetam sua vida profissional, do trabalho flexível à inteligência artificial.

Mensagem do Convidado

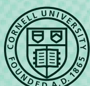
O mundo do trabalho está em um estado de fluxo de transformações como não vemos há décadas. Muitas das suposições fundamentais sobre trabalho e empregabilidade estão sendo revisitadas, reformuladas e renegociadas.

No centro desta era turbulenta está uma mudança nas expectativas entre os funcionários e seus empregadores - expectativas sobre onde o trabalho é realizado, como é realizado e a troca pelo esforço do colaborador.

É precisamente durante períodos de mudança como este que o que mais se precisa é de dados ricos que capturem padrões e tendências emergentes e ajudem a compreender as novas realidades no trabalho.

Esta pesquisa da Korn Ferry faz parte deste esforço para entender melhor as percepções, atitudes e expectativas sobre o trabalho. Ao fazer isso, a pesquisa documenta dinâmicas importantes que informam como pensamos sobre o mundo do trabalho neste momento.

Ariel. C. Avgar, David M. Cohen - Professor de Relações do Trabalho na ILR School da Universidade de Cornell



ILR School

Índice

VISÃO GERAL







Por Que as Pessoas Optam por um Novo Emprego?

Surpreendentemente, em 2024, o salário é somente o segundo motivo pelo qual a maioria dos colaboradores opta por aceitar um novo emprego.

O principal motivo é o horário flexível.

Isso muda um pouco para quem tem mais de 45 anos, quando o salário avança para o primeiro lugar. No entanto, mesmo assim, ambos estão lado a lado.

Na seção um abaixo, analisamos como isso varia entre diferentes regiões, gêneros e grupos etários.

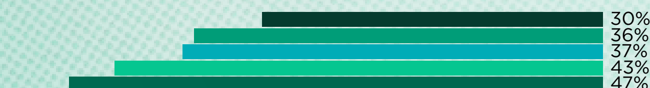




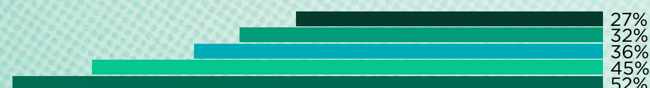




SE VOCÊ PRECISASSE PROCURAR UM TRABALHO NOVO, QUAIS SERIAM AS COISAS MAIS IMPORTANTES QUE A NOVA EMPRESA E A NOVA FUNÇÃO PODERIAM LHE OFERECER?*



HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL
MÉDIA GLOBAL: 38%



SALÁRIO / BÔNUS / REMUNERAÇÃO GENEROSOS
MÉDIA GLOBAL: 37%



ALTA ESTABILIDADE E SEGURANÇA (ISTO É, EMPRESA/ EMPREGADOR ESTÁVEL)
MÉDIA GLOBAL: 30%



EXCELENTES OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO
MÉDIA GLOBAL: 27%



OPÇÕES DE TRABALHO HÍBRIDO
MÉDIA GLOBAL: 22%



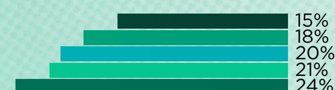
EMPREGO É NA ÁREA / INDÚSTRIA QUE EU GOSTO
MÉDIA GLOBAL: 21%



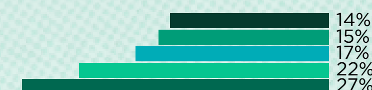
TRABALHO REMOTO EM TEMPO INTEGRAL
MÉDIA GLOBAL: 21%



COLEGAS COM QUEM GOSTO DE TRABALHAR
MÉDIA GLOBAL: 20%



BENEFÍCIOS E RECOMPENSAS GENEROSOS ALÉM DE SALÁRIO / BÔNUS / REMUNERAÇÃO
MÉDIA GLOBAL: 19%



TRAJETO CURTO ATÉ O ESCRITÓRIO
MÉDIA GLOBAL: 18%



TEMPO INTEGRAL NO ESCRITÓRIO
MÉDIA GLOBAL: 17%



FAZER PARTE DE UMA CULTURA E UM CONJUNTO DE VALORES QUE EU RESPEITO
MÉDIA GLOBAL: 16%



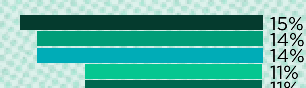
EMPRESA COM EXCELÊNCIA EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO
MÉDIA GLOBAL: 15%



STATUS E RESPEITO POR MEU CARGO NA EMPRESA
MÉDIA GLOBAL: 15%



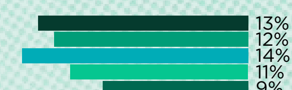
EMPRESA COM EXCELENTES POLÍTICAS E PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE
MÉDIA GLOBAL: 15%



A MARCA É CONHECIDA E RESPEITADA
MÉDIA GLOBAL: 14%



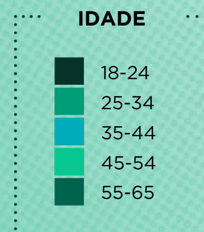
GERENTE CONTRATANTE QUE RESPEITO E EM QUEM CONFIO
MÉDIA GLOBAL: 13%



MUITAS OPORTUNIDADES DE FAZER MOVIMENTAÇÕES LATERAIS E EXPERIMENTAR COISAS NOVAS
MÉDIA GLOBAL: 12%



BAIXA QUANTIDADE DE DEMISSÕES RECENTES
MÉDIA GLOBAL: 7%



*Respondentes selecionaram as 5 principais razões

O Que Faz as Pessoas Permanecerem em Seu Trabalho Atual?

Quer manter os seus talentos felizes, para ficarem na empresa? Priorize a remuneração e os benefícios.

Nossos entrevistados nos disseram que ter um pacote de remuneração generoso aumenta a probabilidade de permanecerem. Mas trabalhar é mais do que ganhar dinheiro, e muitos outros fatores também desempenham um papel crucial na retenção, especialmente:

> A inclusão de expectativas tradicionais dos funcionários, como segurança no emprego e salário, sugere que o desejo por flexibilidade não está substituindo a expectativa por segurança profissional e financeira."

Ariel. C. Avgar, David M. Cohen - Professor de Relações do Trabalho na ILR School da Universidade de Cornell

6 PRINCIPAIS MOTIVOS PARA PERMANECER



O QUE FAZ UM TRABALHO SER CATIVANTE?*

#1
Remuneração generosa

#2
Horário de trabalho totalmente flexível

#3
Segurança e estabilidade no trabalho

#4
Colegas com os quais eu gosto de trabalhar

#5
Gerente que respeito e em quem confio

#6
Excelentes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento

#7
Oportunidades claras de avanço de carreira

#8
Status e respeito por meu cargo na empresa

#9
Opções de trabalho híbrido

#10
Trabalho remoto em tempo integral

#11
Trajeto curto até o escritório

#12
Fazer parte de uma cultura e um conjunto de valores que eu respeito

#13
Tempo integral no escritório

#14
Empresa com excelentes políticas e práticas de sustentabilidade

#15
Empresa com excelência em diversidade e inclusão

#16
A marca é conhecida e respeitada

#17
Benefícios generosos

#18
Baixa quantidade de demissões recentes

*Principais razões para permanecer em um trabalho (globalmente)

O QUE FAZ AS PESSOAS DEIXAREM UM TRABALHO?

As pessoas nos contaram que as principais razões pelas quais resolveram sair de um trabalho foram:

#1

Baixos salários

#2

Falta de oportunidades de avanço de carreira

#3

Falta de estabilidade e segurança

#4

Inflexibilidade na política de horários de trabalho

#5

Insatisfação com a cultura e/ou valores



APROFUNDANDO OS INSIGHTS

Flexibilidade: a Prioridade N.º 2 dos colaboradores

Horários flexíveis

Falamos e falamos disso, mas continua sendo importante enfatizar: o horário flexível tem prioridade máxima para os talentos de todos os lugares.

Você deve ter observado isso nos gráficos acima. Este é um dos principais motivos pelos quais as pessoas escolhem um novo trabalho e permanecem nele.

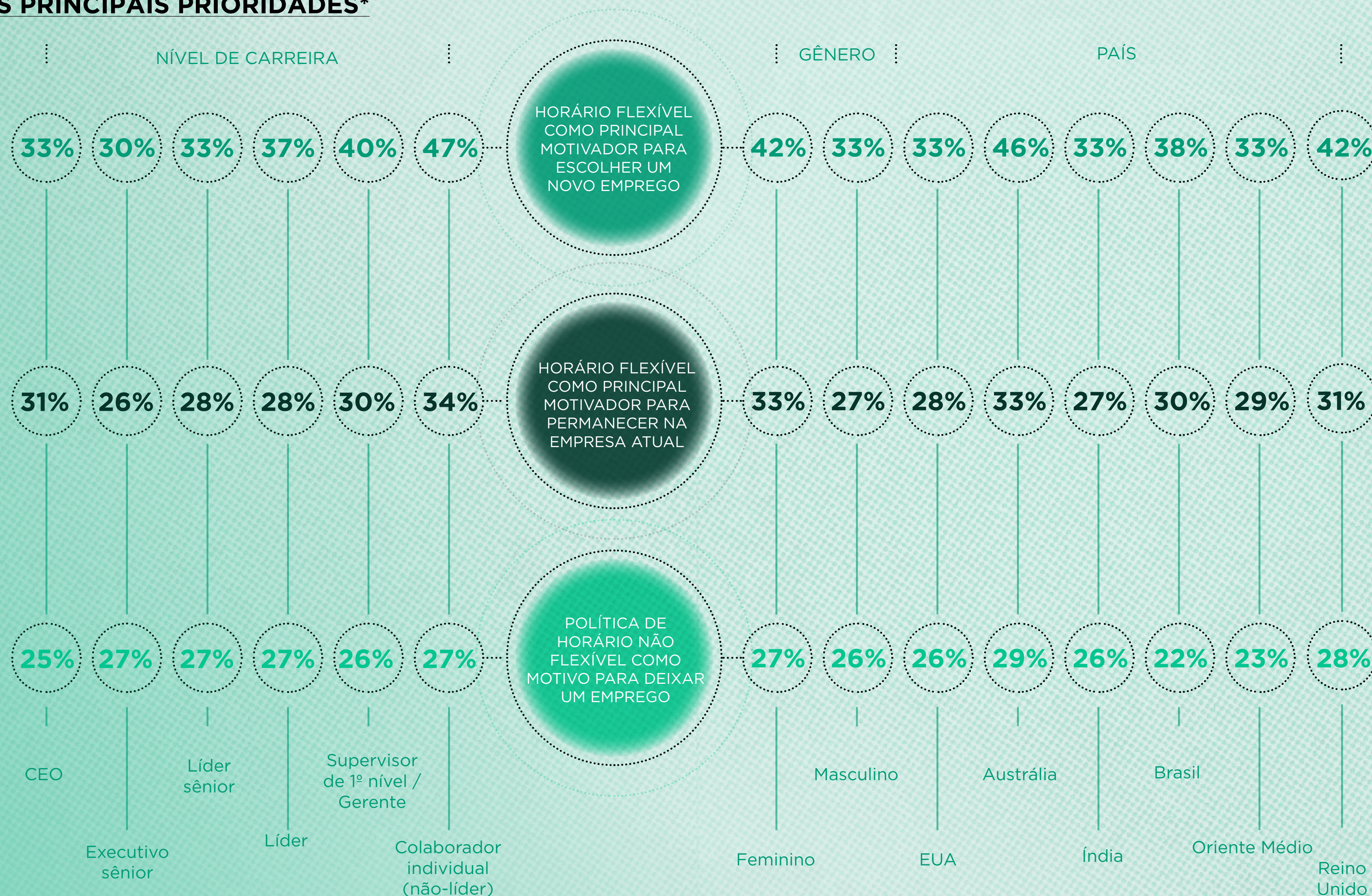
É um fator crucial para todos os grupos etários, regiões e funções na empresa. Às vezes, o dinheiro pode falar um pouco mais alto, mas o horário flexível nunca fica muito para trás.

As mulheres o priorizam um pouco mais do que os homens, enquanto os mais jovens se importam um pouco menos com isso do que seus colegas mais velhos — o que não surpreende, visto que mulheres e profissionais mais velhos tendem a ter mais responsabilidades familiares.

60%

AFIRMARAM QUE PERMANECERIAM EM UM EMPREGO QUE ODEIAM CASO TIVESSEM HORÁRIOS FLEXÍVEIS

O TRABALHO FLEXÍVEL COMO UMA DAS PRINCIPAIS PRIORIDADES*



*Percentual de respondentes que escolheram ‘horário flexível’ como uma das principais 5 razões para escolher um trabalho, ficar nele ou deixá-lo.

Ambiente de trabalho flexível

Se você oferecer um horário flexível, isso significa que seus colaboradores ficarão felizes em se deslocar até o escritório? Não, de acordo com os participantes da nossa pesquisa.

A possibilidade de trabalhar de qualquer lugar continua sendo uma prioridade na agenda de muitos profissionais.

O tema segue sendo controverso. No entanto, em 2024, mais profissionais desejam trabalhar fora do escritório do que no escritório. E os chefes que impõem a obrigatoriedade do retorno ao trabalho presencial têm maior probabilidade de ver seus melhores talentos debandarem para a concorrência.

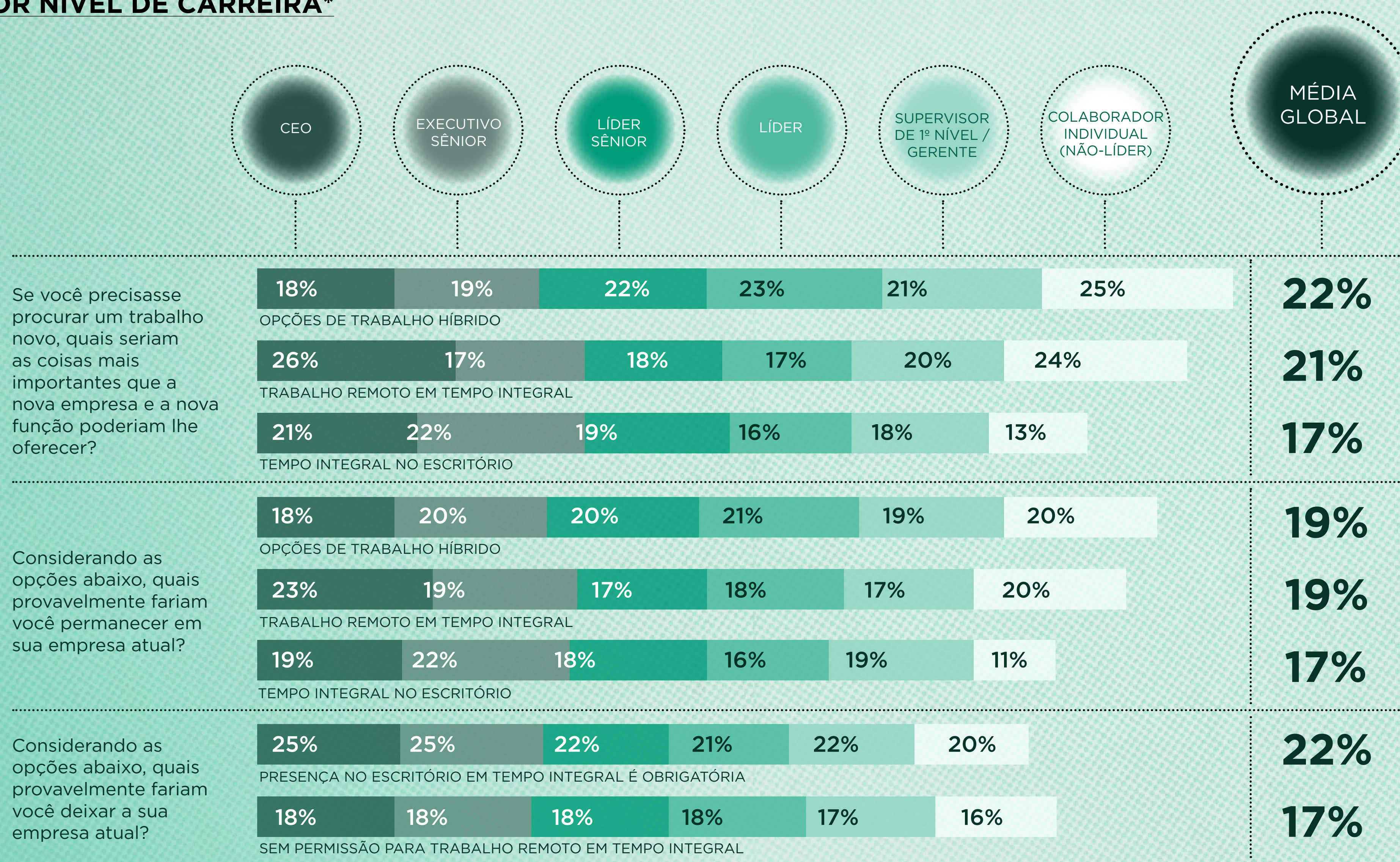
> Os colaboradores esperam ter mais flexibilidade, voz, e controle sobre os seus trabalhos. E o mais provável é que essa tendência fique ainda mais forte nos próximos anos.”

Ariel. C. Avgar, David M. Cohen - Professor de Relações do Trabalho na ILR School da Universidade de Cornell

75%

DAS PESSOAS DISSERAM QUE TRABALHAR DE MANEIRA FLEXÍVEL E DE ONDE QUISEREM É CRUCIAL

TRABALHO REMOTO/PRESENCIAL POR NÍVEL DE CARREIRA*



		CEO	Executivo sênior	Líder sênior	Líder	Supervisor de 1º nível / Gerente	Colaborador individual (não-líder)	Média global
Se você precisasse procurar um trabalho novo, quais seriam as coisas mais importantes que a nova empresa e a nova função poderiam lhe oferecer?	OPÇÕES DE TRABALHO HÍBRIDO	18%	19%	22%	23%	21%	25%	22%
	TRABALHO REMOTO EM TEMPO INTEGRAL	26%	17%	18%	17%	20%	24%	21%
	TEMPO INTEGRAL NO ESCRITÓRIO	21%	22%	19%	16%	18%	13%	17%
Considerando as opções abaixo, quais provavelmente fariam você permanecer em sua empresa atual?	OPÇÕES DE TRABALHO HÍBRIDO	18%	20%	20%	21%	19%	20%	19%
	TRABALHO REMOTO EM TEMPO INTEGRAL	23%	19%	17%	18%	17%	20%	19%
	TEMPO INTEGRAL NO ESCRITÓRIO	19%	22%	18%	16%	19%	11%	17%
Considerando as opções abaixo, quais provavelmente fariam você deixar a sua empresa atual?	PRESENÇA NO ESCRITÓRIO EM TEMPO INTEGRAL É OBRIGATÓRIA	25%	25%	22%	21%	22%	20%	22%
	SEM PERMISSÃO PARA TRABALHO REMOTO EM TEMPO INTEGRAL	18%	18%	18%	18%	17%	16%	17%

*Percentual de respondentes que escolheram 'horário flexível' como uma das principais 5 razões para escolher um trabalho, ficar nele ou deixá-lo.

Salário: o Pacote Completo

Não tenha dúvidas: dinheiro importa. Mas não estamos falando apenas de salário. Os colaboradores estão igualmente interessados no pacote total de remuneração e benefícios.

É o principal motivo pelo qual as pessoas optam por permanecer em sua empresa atual ou deixá-la, como você deve ter observado nos gráficos das páginas 10 e 11. E, de maneira geral, todos afirmaram que os benefícios eram importantes.

Regionalmente, no entanto, os entrevistados do Reino Unido e da Austrália se importam menos com os benefícios do que os de outras regiões — o que não surpreende, já que menos pessoas nesses países usam planos de saúde privados em comparação com os demais. Os colaboradores mais jovens também atribuíram menos importância aos benefícios, ainda que fossem uma prioridade para eles.

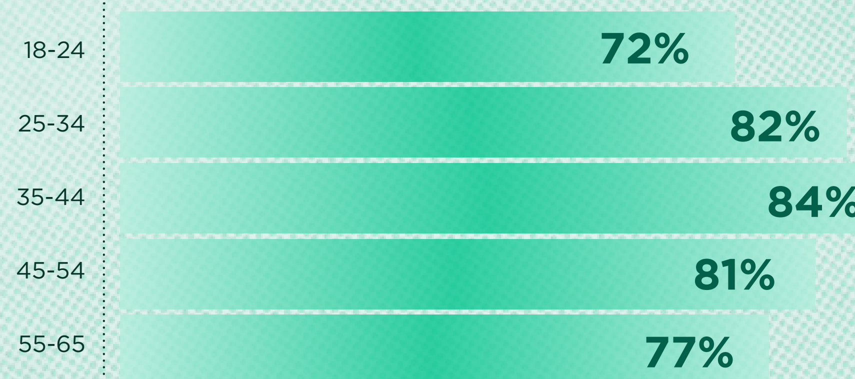
Ao analisar o seu pacote de recompensas totais, vale investigar as diferenças em sua região e entre os seus grupos etários de interesse, para ter a certeza de que está oferecendo aquilo que seus colaboradores e candidatos desejam.



81%

CONCORDAM SER ESSENCIAL QUE UMA EMPRESA COMPREENDA A IMPORTÂNCIA DOS BENEFÍCIOS QUE ACOMPANHAM O SALÁRIO

IDADE



PAÍS



A Tendência Ganha-Ganha de Upskilling e Reskilling



As organizações estão preocupadas, porque as pessoas não têm as habilidades necessárias para se adaptarem à IA e a outros avanços tecnológicos. Mas os nossos dados mostram que as pessoas também estão preocupadas com a falta dessas habilidades e com a possibilidade de serem substituídas em breve.

A boa notícia é que muitos colaboradores têm bastante interesse em aprender. Por isso, se as empresas investirem em aprimoramento (upskilling) e requalificação (reskilling), todos sairão ganhando.

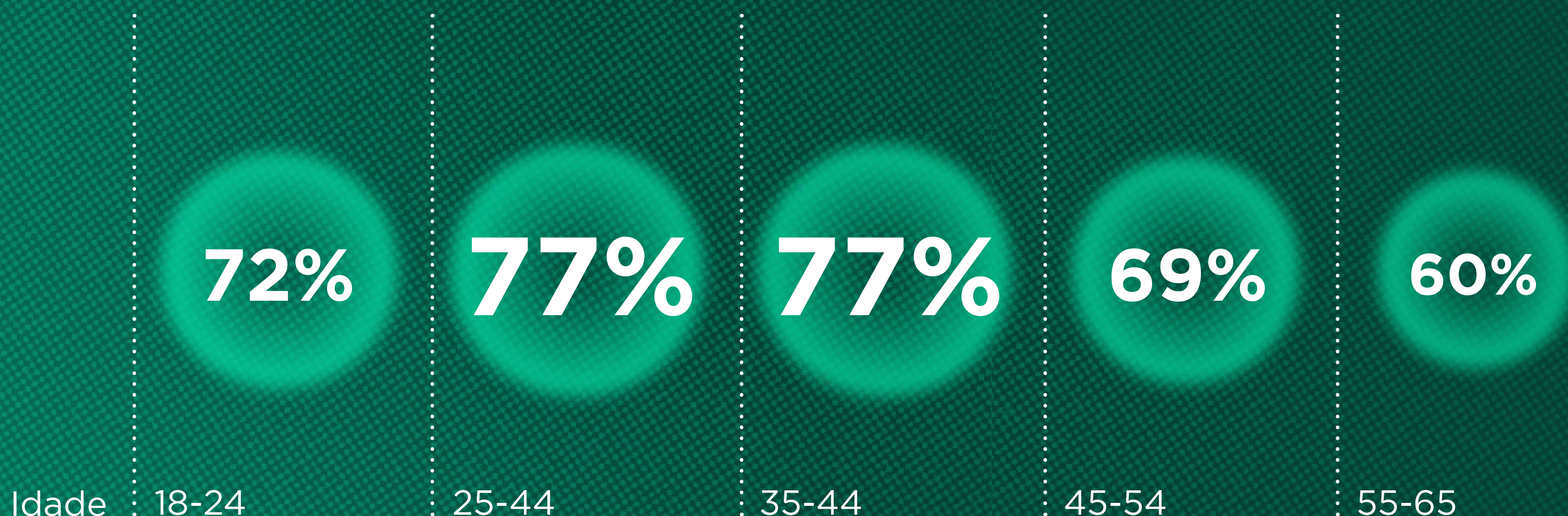
Quem Tem Mais Interesse em Aprender Novas Habilidades?

As pessoas estão muito interessadas em aprender novas habilidades para ajudá-las a fazer seu trabalho melhor. Na verdade, 67% até permaneceriam em um emprego que odiassem, caso tivessem oportunidades de progredir e se desenvolver rapidamente.

No entanto, as pessoas com mais de 55 anos não sentem que são incentivadas a aprender tanto quanto os seus pares mais jovens. Não está claro se isso ocorre porque elas ocupam posições de maior responsabilidade, e por isso, sua organização sofre quando elas precisam dedicar um tempo para aprender, ou se ocorre por conta de um viés de idade.

Os entrevistados indianos aparecem como campeões globais de “upskilling-reskilling”, e quase 90% deles afirmam que suas empresas os apoiam com iniciativas de aprendizagem (vs. 74% da média global).

CONCORDAM: RECEBO APOIO E INCENTIVO PARA APRENDER NOVAS HABILIDADES E TRABALHAR EM MEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL



E quanto à IA e outras novas tecnologias?

Quando se trata de IA e outros avanços tecnológicos, mais da metade das pessoas com menos 55 anos possui uma ansiedade relacionada ao potencial da tecnologia de mudar as formas atuais de trabalho.

Talvez seja porque, como mostra o gráfico anterior, as pessoas com mais de 55 anos sentem que têm menos apoio do que seus colegas mais jovens quando o assunto é aprendizagem e desenvolvimento. Ou então, porque elas estão menos propensas a ver a IA como uma ameaça a seus empregos, enquanto mais da metade das pessoas com até 44 anos acredita que pode ser substituída pela IA dentro de três anos.

Seja qual for o motivo, a questão mais importante para as empresas é a seguinte: se as suas pessoas acreditam, correta ou incorretamente, que seus trabalhos poderão ser substituídos pela IA nos próximos três anos, é muito mais provável que elas deixem a organização agora.

Se você deseja manter os melhores talentos em sua organização, você precisa se comunicar ativamente com eles sobre como a IA pode afetar seu trabalho. Depois disso, forneça os recursos e o tempo necessários, para aprenderem como utilizá-la ou mudarem de função na empresa.

65%

65% DAS PESSOAS COM MENOS DE 55 ANOS ESTÃO ANSIOSAS COM O POTENCIAL DAS NOVAS TECNOLOGIAS, COMO IA

39%

MAS APENAS 39% DAS PESSOAS COM MAIS DE 55 ANOS ESTÃO ANSIOSAS COM O POTENCIAL DAS NOVAS TECNOLOGIAS

> As empresas precisarão se engajar estrategicamente com as expectativas de atualização de habilidades, o que tem implicações para o design de trabalho e para as práticas de trabalho".

Ariel. C. Avgar, David M. Cohen - Professor de Relações do Trabalho na ILR School da Universidade de Cornell

CERCA DE

70%

das pessoas que temem que a IA substituirá o seu trabalho estão considerando ou procurando uma nova oportunidade.

Você planeja deixar a sua função atual nos próximos três meses?

	CONCORDAM	NEUTRO	DISCORDAM
Estou me candidatando e/ou participando de entrevistas	19%	9.2%	7.7%
Eu estou considerando e avaliando opções	49.2%	48.3%	36.8%
Não, não tenho interesse em trocar de emprego	31.8%	42.5%	7.7%



As pessoas acreditam que recebem o suficiente por suas habilidades?

Independentemente de você ter desenvolvido os seus talentos atuais ou contratado pessoas que têm o conjunto de habilidades de que precisa, é a estratégia de remuneração que vai assegurar a retenção.

Cerca de metade dos colaboradores atuais acredita que o seu salário e os seus benefícios são compatíveis com o seu conjunto de habilidades. No entanto, cerca de 40% acreditam que as suas contribuições para a organização, em termos de habilidades, valem mais do que aquilo que recebem.

E, como vimos anteriormente, quando as pessoas acham que são mal remuneradas, é mais provável que deixem a empresa.

Por outro lado, 8% das pessoas acreditam que recebem mais do que merecem. É verdade ou elas podem estar sofrendo da síndrome do impostor? Continue lendo para descobrir.

INSIGHTS SOBRE HABILIDADES / REMUNERAÇÃO

38%

Minha empresa me oferece um salário e benefícios que estão **abaixo** da minha contribuição para a empresa

8%

Minha empresa me oferece um salário e benefícios que **superam** a minha contribuição para a empresa

54%

Minha empresa me oferece um salário e benefícios que são **compatíveis** com minha contribuição para a empresa

Quem tem a sensação de estar fingindo?

Se as suas pessoas se sentem sobrecarregadas e como se não estivessem preparadas para o trabalho, há algo de errado com a cultura da sua empresa, muitas vezes por falta de treinamento ou suporte adequados.

Se os seus colaboradores não acreditam que o sucesso é merecido ou que foi obtido como resultado de seus próprios esforços, eles podem estar sofrendo da temida síndrome do impostor.

É um fenômeno comum. No entanto, surpreendentemente, as pessoas que mais sofrem dessa síndrome estão no topo da escada corporativa. Mais de 70% dos CEOs norte-americanos admitem sofrer da síndrome do impostor. Outros líderes também se sentem dessa forma, o que pode sugerir que as empresas não estão investindo no tipo certo de coaching e treinamento para lideranças, ou que estão promovendo as pessoas sem oferecer as ferramentas de que precisam para ter sucesso.

As mulheres são menos propensas a se sentirem impostoras do que os homens, com índices de 44% e 49% respectivamente. Há também uma disparidade geográfica significativa, com mais pessoas da Índia e dos EUA enfrentando a síndrome do impostor do que os seus pares no Reino Unido, Brasil e Austrália.

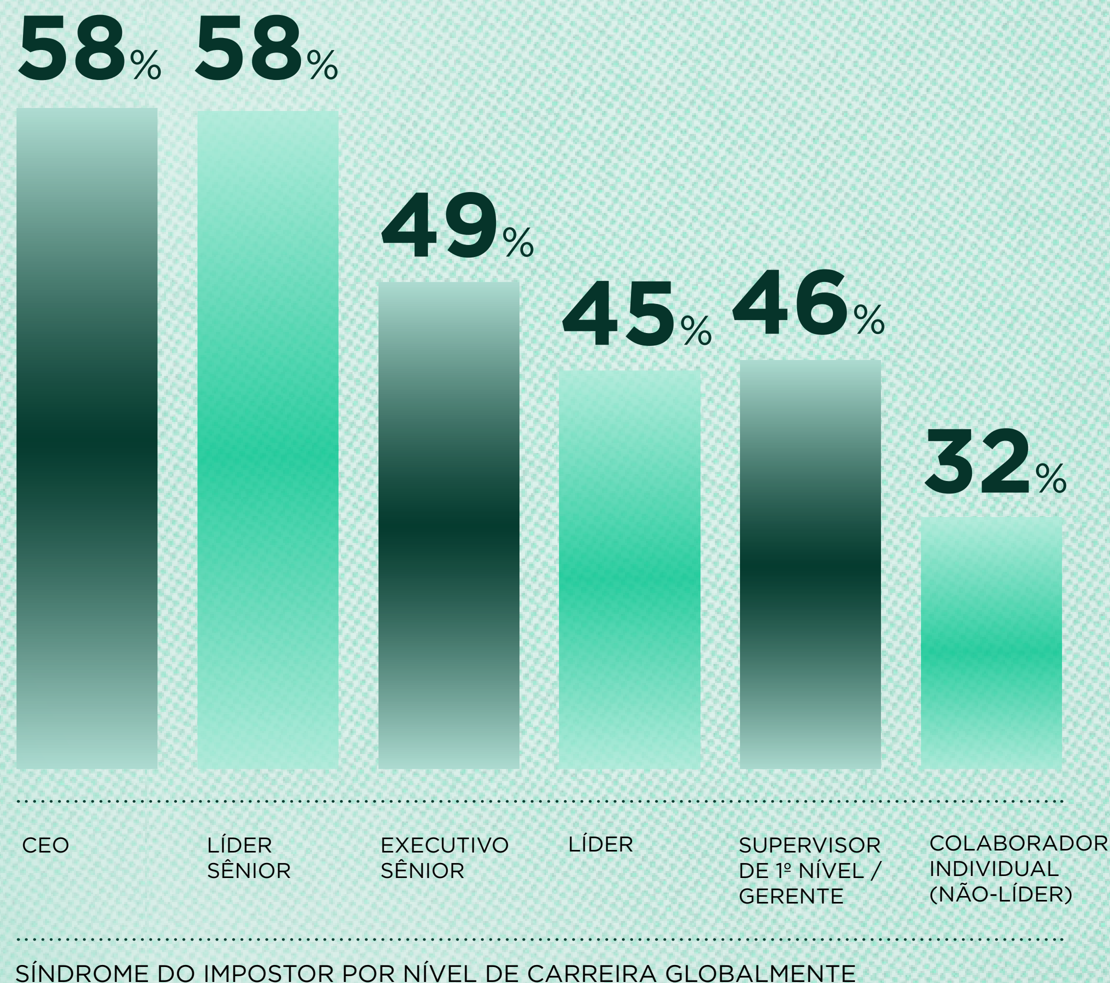
71%

de CEOs norte-americanos admitem sofrer da síndrome do impostor

47%

CONCORDAM QUE POSSUEM A SÍNDROME DO IMPOSTOR E SÃO LEVADOS A FAZER O QUE ESTÁ ALÉM DE SUAS HABILIDADES

"EU TENHO A SÍNDROME DO IMPOSTOR E SOU LEVADO A FAZER MAIS DO QUE POSSO"



SÍNDROME DO IMPOSTOR POR NÍVEL DE CARREIRA GLOBALMENTE

Cultura Corporativa: Além do Termo da Moda

Não é novidade que todos querem trabalhar com colegas agradáveis, ter um bom gestor, sentir que tem apoio em sua aprendizagem e desenvolvimento, e acreditar que seus líderes priorizam seu bem-estar e interesse, em vez dos lucros da empresa.

E isso se resume à cultura corporativa. Quando as organizações desenvolvem a cultura certa, todos esses elementos se encaixam. E o contrário também é verdadeiro. Uma cultura tóxica é o motivo pelo qual cerca de um quarto das pessoas deixam um emprego.



73%

DISSERAM QUE A CONEXÃO COM OS COLEGAS É UM DOS PONTOS MAIS IMPORTANTES SOBRE O TRABALHO

MEDIDOR DE MOTIVAÇÃO

A cultura afeta os níveis gerais de motivação das pessoas em uma organização. Para ajudar a mensurar essa motivação globalmente, nós criamos o Medidor de Motivação da Korn Ferry. Para fazer a nossa primeira medição, comparamos níveis globais no começo de 2024 com 15 anos de benchmarking de dados da nossa plataforma, Korn Ferry Listen.

Em geral, a motivação encontra-se atualmente no mesmo nível de 2023

Mas existem variações regionais significativas.

71%

Utilizamos dados exclusivos da Korn Ferry Listen como um ponto de referência para ver a motivação flutuar com o tempo.

Os colaboradores do Reino Unido têm as taxas de motivação mais baixas, quando comparadas aos outros países. Historicamente, a Korn Ferry tem visto níveis mais baixos para profissionais europeus em comparação a outras geografias, mas um gap tão grande quando este é surpreendente.

Em contrapartida, os colaboradores nos EUA e na Índia são muito motivados, e os dados deste ano são os mais altos dos últimos cinco anos.

Se as empresas querem que seus colaboradores vão além e entreguem de forma mais inteligente, é preciso fazer mais para motivá-los. 32% dos respondentes disseram que suas companhias não os motivam a fazer mais do que o cargo atual requere.

Regionalmente, observa-se um baixo nível de confiança na liderança sênior no Reino Unido e na Austrália. É nesses mercados que estão as menores notas nos quesitos ‘demonstrar cuidado e preocupação com os colaboradores’ e ‘investimento em liderança e desenvolvimento’. Essas são áreas nas quais a cultura e a comunicação têm um papel crítico em ajudar as pessoas a sentirem conexão com o trabalho e com o propósito da organização.

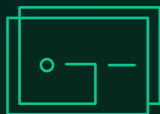
MEDIDOR DE MOTIVAÇÃO



Principais Conclusões



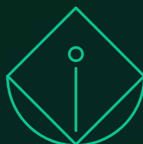
FLEXIBILIDADE



REMUNERAÇÃO COMPETITIVA



CULTURA CORPORATIVA POSITIVA



OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Flexibilidade, remuneração competitiva, cultura corporativa positiva e oportunidades de desenvolvimento estão entre os itens mais bem classificados para pessoas de todos os níveis de carreira, idades, gêneros e regiões. De 2024 em diante, se você quiser encontrar e manter os melhores talentos, avalie esses temas principais na estratégia da sua organização.



Se você quer entender como o seu negócio está se saindo em relação a essas tendências globais e **desenvolver uma estratégia de talento pronta para o futuro**, entre em contato com a Korn Ferry.

FALE CONOSCO

A Korn Ferry é uma empresa global de consultoria organizacional. Trabalhamos junto com nossos clientes para projetar estruturas organizacionais, funções e responsabilidades ideais. Nós os ajudamos a contratar as pessoas certas e os aconselhamos sobre como recompensar e motivar seus colaboradores, desenvolvendo seus profissionais na medida em que progridem e evoluem em suas carreiras.

Business advisors.
Career makers.